



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง (Angthong Provincial Public Health Office)

## การศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง

Study of the competency in using digital technology in the work of personnel  
under Angthong Hospital

สุพิชญา ผลโชติ

Supitchaya Pholchot

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกประเภทการจ้างงาน และประเภทสายงาน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนร้อยละ 30 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง 981 ราย กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ราย โดยแบ่งตามสัดส่วนประเภทการจ้าง และประเภทสายงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด เก็บข้อมูลแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (T – test Independent) วิเคราะห์การแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระยะเวลาดำเนินการเดือนสิงหาคม 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  เท่ากับ 2.93) ซึ่งถือว่าเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่โรงพยาบาลอ่างทองต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพิ่มพูนสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลและการปรับกระบวนการทำงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน และการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานที่มีความพร้อมด้านสื่อการเรียนรู้ ประเภทต่าง ๆ รวมถึงดำเนินการจัดการความรู้ (KM) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองเชิงมุ่งยุทธศาสตร์โรงพยาบาล Digital Transformation การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงบริการด้านสุขภาพ ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ สะดวก และรวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทองในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาพรวมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมจำนวนบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลอ่างทอง การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษากับกลุ่มบุคลากรที่เหลือ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นการพัฒนาสมรรถนะที่เร่งด่วนและจำเป็น ตลอดจนเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในเชิงลึกที่จำเป็น และควรใช้วิธีเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ในการค้นคว้าอิสระร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อให้ทราบแนวนโยบายรวมถึงระดับความคาดหวังต่อสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทองที่พึงมี

**สำคัญ :** สมรรถนะ, เทคโนโลยีดิจิทัล, บุคลากร, โรงพยาบาลอ่างทอง

โรงพยาบาลอ่างทอง

## ABSTRACT

This study is an exploratory research. The objective of this study was to study the competency of the use of digital technology in the operation of personnel affiliated to Anghong Hospital in order to compare the performance of the personnel affiliated with Anghong Hospital in the use of digital technology in their operations. In order to study the relationship between the competency level of the use of digital technology in the work of personnel affiliated to Anghong Hospital so that the sample covers all types of employment and types of work, therefore, a sample size of 30% was determined of the 981 actual working personnel. The sample was equal to 300 people, divided according to the proportion of employment type and line of work, and used a simple random sampling method according to the proportion of the population to obtain a complete sample according to the specified criteria. Questionnaire data were collected and implemented from August 2024 to October 2024.

The results showed that the overall competency in the use of digital technology in the operation of personnel affiliated to Anghong Hospital was moderate, with an average value ( $\bar{X}$  equal to 2.93), which is considered an urgent need for Anghong Hospital to improve the competency in the use of digital technology in the operation of personnel. Increase the digital technology capacity of personnel to be in line with the digital era and adjust work processes by making more use of digital technology. To provide personnel with digital technology skills for their operations, and to provide digital technology learning resources of the department that are ready with various types of learning materials, as well as to conduct knowledge management (KM) on the use of digital technology in operations, in order to meet the strategic goal of the Digital Transformation Hospital.

Convenient access to health services Suggestions from the competency study on the use of digital technology in the operation of personnel affiliated to Anghong Hospital this time is an overview study only for the selected sample group, which does not cover the total number of personnel of Anghong Hospital. Therefore, the next study should be conducted with the rest of the personnel group to know the urgent and necessary competency development issues, as well as to determine the guidelines for developing the competency of personnel in the use of digital technology in the necessary in-depth operations. To the performance of the use of digital technology in the operation of Anghong Hospital personnel that should be had.

**Keywords:** Competency, Digital technology, Personnel, Anghong Hospital

---

**Anghong Hospital**

## 1. บทนำ

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy หรือ DE) ซึ่งหลอมรวมเทคโนโลยีดิจิทัลให้เข้ากับวิถีชีวิตของผู้คน โดยเป็นยุคสมัยที่สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และอุปกรณ์สื่อสารไอทีเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ เครือข่ายการสื่อสารถูกเชื่อมโยงและเข้าถึงได้ในทุกที่และตลอดเวลาส่งผลให้ระบบโทรคมนาคมที่ถูกใช้ติดต่อสื่อสารกันผ่านเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง (Wireless Broadband) เช่น 3G, 4G ใช้งานได้ง่ายกว่าคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ Personal Computer (PC) ทำให้เกิดการใช้งานในวงกว้าง แม้กระทั่งในคนที่ไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตมาก่อนก็สามารถใช้งานได้ จึงทำให้เปิดโอกาสสู่ทางธุรกิจใหม่ๆ มากมายในแทบทุกแขนง รัฐบาลได้มีนโยบายที่ชัดเจนในการเข้าสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้มีการเสนอในเรื่องดังกล่าว โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มกฎหมายเพื่อวางรากฐาน Digital Economy เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐโดยสามารถทำงานร่วมกับภาคเอกชนได้ และกลุ่มกฎหมายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้การเข้าสู่สังคมดิจิทัล มุ่งวางกฎเกณฑ์ในการดูแลความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ<sup>1</sup>

ตามที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและรูปแบบกิจกรรมการดำเนินงานในทุกภาคส่วน และยังส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริการ ซึ่งระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสุขภาพมาใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับประชาชนในการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัย ทัวถึงและเท่าเทียม รวมถึงรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพ (eHealth strategy) พ.ศ. 2560-2569 เพื่อให้เทคโนโลยีดิจิทัลและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication technology: ICT) เชื่อมโยงระหว่างผู้ให้บริการด้านสุขภาพและประชาชน สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงเป็นธรรมและปลอดภัย ดังนั้น บุคลากรทางการแพทย์จำเป็นต้องมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานสุขภาพหรือ Digital health literacy ซึ่งเป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพบุคลากรทางการแพทย์จำเป็นต้องมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่ดีเพื่อเชื่อมโยงเทคโนโลยีมาสู่การดูแลสุขภาพประชาชน<sup>2</sup>

เพื่อเตรียมขับเคลื่อนสู่ระบบสุขภาพดิจิทัล ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพสะดวก และรวดเร็วขึ้น ปี 2567 โรงพยาบาลอ่างทองได้กำหนดเข็มมุ่งยุทธศาสตร์โรงพยาบาล Digital Transformation<sup>3</sup> โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงบริการด้านสุขภาพ และจากการศึกษาข้อมูลตามแผนยุทธศาสตร์สุขภาพดิจิทัลกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564 – 2568<sup>4</sup> พบว่า เทคโนโลยีไม่ใช่ความท้าทายอันดับต้นๆ ในการบรรลุ Digital Transformation แต่บุคลากรในองค์กรต่างหากที่เป็นปัญหา การดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไม่ใช่เรื่องง่ายและค่อนข้างซับซ้อน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความพร้อมของบุคลากร ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถด้านดิจิทัลในการดำเนินงาน รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาในหลายหน่วยงานที่ได้ทำ Digital Transformation พบว่าองค์กรต่างๆ ได้เผชิญกับความท้าทาย ซึ่งความท้าทาย 3 อันดับแรก แทบไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเลย แต่เป็นประเด็นด้านคนเป็นหลัก ซึ่งได้แก่ ช่องว่างของ

ความสามารถ วัฒนธรรมดิจิทัล และไซโลขององค์กร โดยแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับสุขภาพดิจิทัลในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายของยุทธศาสตร์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระบบสุขภาพในภาพรวมทั้งประเทศเร่งบูรณาการนำดิจิทัลมาใช้เสริมสร้างระบบสุขภาพ เพิ่มขีดความสามารถด้านสาธารณสุข เสริมสร้างบทบาทของนวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายสุขภาพแห่งชาติและความท้าทายด้านสาธารณสุขที่สำคัญ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ให้ความสำคัญกับหลักการและลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Priorities) เร่งการนำ Digital Technology เข้ามาปรับใช้ในระบบบริการสุขภาพเพื่อส่งมอบประโยชน์ของการดูแลสุขภาพแบบดิจิทัล ร่วมกันทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (Digital Health Transformation) โดยเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ประเด็นท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Workforce) และยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (Digital Technology Adoption)

ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอ่างทอง เล็งเห็นความสำคัญของทักษะความเข้าใจและสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร จึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอผู้บริหารโรงพยาบาลอ่างทอง กำหนดนโยบาย วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในการดูแลประชาชน ผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลอ่างทอง และการทำงานตามตำแหน่งงาน และลักษณะงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน ต่อไป

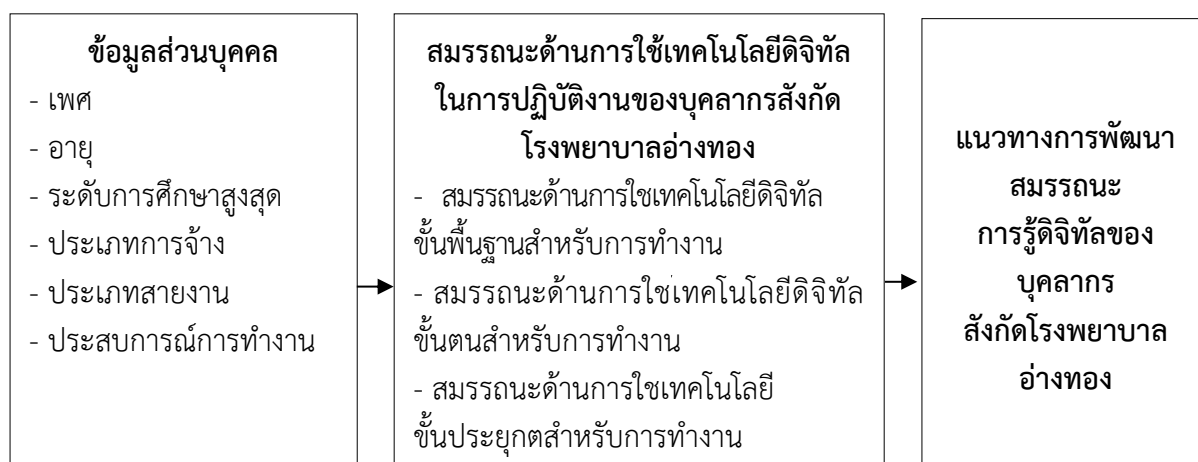
## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง

## 3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีสมรรถนะขั้นพื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน
- 3.2 บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีสมรรถนะขั้นต้นสำหรับการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน
- 3.3 บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีสมรรถนะขั้นประยุกต์สำหรับการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย



#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

##### 5.1 ขอบเขตประชากร

- (1) ประชากร บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2567 จำนวน 981 ราย
- (2) กลุ่มตัวอย่าง 300 ราย
- (3) หลักการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์การคัดเลือก มีการรับรู้ที่สมบูรณ์ และสื่อสารภาษาไทยได้ และยินยอมเข้าร่วมวิจัย และเกณฑ์การคัดออก ไม่สามารถตอบคำถามได้ ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถาม

##### 5.2 ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอ้างอิงตามแนวทางทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร 1013/ว 6 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2561 เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเลือกศึกษาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ขั้นพื้นฐานสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานคอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต การใช้งานเพื่อความปลอดภัย ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขั้นต้นสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และการใช้โปรแกรมนำเสนอ และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขั้นประยุกต์สำหรับการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

##### 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงพยาบาลอ่างทอง

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม 2567 ถึงเดือนตุลาคม 2567

#### 6. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

## 6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทองที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2567 จำนวน 981 ราย

**กลุ่มตัวอย่าง** เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกประเภทการจ้าง และประเภทสายงาน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนร้อยละ 30 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง 981 ราย กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ราย โดยแบ่งตามสัดส่วนประเภทการจ้าง และประเภทสายงาน ดังนี้ ประเภทข้าราชการ 145 ราย (สายงานสายวิชาชีพ 139 ราย สายงาน Back Office 6 ราย) ประเภทลูกจ้างประจำ 10 ราย (สายงานสนับสนุนวิชาชีพ 8 ราย สายงานสนับสนุน Back Office 2 ราย) ประเภทพนักงานราชการ 14 ราย (สายงานวิชาชีพ 3 ราย สายงาน Back Office 10 ราย สายงานสนับสนุนวิชาชีพ 1 ราย) ประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 75 ราย (สายงานวิชาชีพ 1 ราย สายงาน Back Office 15 ราย สายงานสนับสนุนวิชาชีพ 41 ราย สายงานสนับสนุน Back Office 18 ราย) ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 3 ราย (สายงานวิชาชีพ 3 ราย) ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 53 ราย (สายงานวิชาชีพ 6 ราย สายงาน Back Office 1 ราย สายงานสนับสนุนวิชาชีพ 22 ราย สายงานสนับสนุน Back Office 24 ราย) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

## 6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้างงาน ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานคอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต และการใช้งานเพื่อความปลอดภัย

ส่วนที่ 3 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขั้นต้นสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และการใช้โปรแกรมนำเสนอ

ส่วนที่ 4 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขั้นประยุกต์สำหรับการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

## 6.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### 1) การตรวจสอบความตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา(Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงคำถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้งจนเป็นที่ยอมรับถือว่ามีความตรงตามเนื้อหาแล้วจึงนำไปใช้ในการวิจัย

### 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) เก็บข้อมูล ในช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม 2567 โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- ผู้วิจัยขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดอ่างทอง ทำการเก็บข้อมูลโดยการแบบฉบับชี้แจงขอความยินยอมในการตอบแบบสอบถาม ติดตามผลการตอบแบบสอบถามจนได้ครบจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผล

(2) ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม (Ethical consideration) การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมต่อผู้เข้าร่วมวิจัยในมนุษย์ ดังนี้

- ผู้วิจัยได้เข้าพบกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัว สร้างสัมพันธภาพ อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการทำวิจัย และอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้จะไม่ส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่าง

- กลุ่มตัวอย่างสามารถแจ้งออกจากกรวิจัยได้ก่อนที่กรวิจัยจะเสร็จสิ้นลง โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลหรือคำอธิบายใดๆ

- ผู้เข้าร่วมวิจัย คำตอบหรือข้อมูลทุกอย่างของผู้เข้าร่วมวิจัย จะถือเป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยให้กับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องและจะนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัย จะถูกนำเสนอในภาพรวม เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและโครงการสิ้นสุดลงแล้ว

#### 6.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

- 1) ความถี่และค่าร้อยละ ใช้บรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไป
- 2) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้บรรยายคะแนนสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง
- 3) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การพิจารณาผลการวัดค่าเฉลี่ยจากมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยเลือกใช้การแปลความหมายแบบ Midpoint Average <sup>5</sup> ดังนี้

Midpoint Average	แปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	น้อยที่สุด หรือไม่มี

- 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ระหว่างเพศที่ต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (T – test Independent)

- 5) การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ระหว่างอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยการวิเคราะห์การแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

- 6) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

**6.5 จริยธรรมในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดอ่างทอง โครงการวิจัยเลขที่ ATGEC 80/2567 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2567

#### 6.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลออกเป็น 4 ตอนดังนี้

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 ราย เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.00 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 17.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, กลุ่มอายุระหว่าง 41 – 50 ปี, กลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 21 ปี เป็นกลุ่มอายุน้อยที่สุด ตามลำดับคิดเป็นร้อยละ 34.34, 22.33, 21.00, 20.33 และ 2.00 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับ ปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช., ระดับปริญญาโท, ระดับปริญญามหาบัณฑิต, ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3, และระดับปริญญาเอกเป็นระดับการศึกษาสูงสูดน้อยที่สุด ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 60.67, 20.33, 9.67, 5.00, 3.00, 1.00 และ 0.33 ตามลำดับ ประเภทการจ้างงานมากที่สุดเป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้าง

ชั่วคราวรายวัน, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ และประเภทการจ้างงานน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 48.33, 25.00, 17.67, 4.67, 3.33 และ 1.00 ตามลำดับ ประเภทสายงานสาขาวิชาซึ่งมากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทสายสนับสนุนวิชาชีพ, สายสนับสนุน BackOffice และประเภทสาย BackOffice เป็นสายงานที่น้อยที่สุด ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 50.76, 24.00, 14.66 และ 10.67 และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มากที่สุด รองลงมาเป็นประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี, ประสบการณ์การทำงาน 21 – 30 ปี, ประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 43.67, 19.00, 16.67, 13.00 และ 7.66 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง (n=300)

ประเด็นสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ขั้นพื้นฐานสำหรับการทำงาน	3.01	0.85	ปานกลาง
ขั้นต้นสำหรับการทำงาน	3.01	0.95	ปานกลาง
ขั้นประยุกต์สำหรับการทำงาน	2.77	0.91	ปานกลาง
รวม	2.93	0.87	ปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง โดยรวมของอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.93 และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .87

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงานและประสบการณ์การทำงาน

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ที่มีเพศต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (T – test Independent)

ตัวแปร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D	t	P-value
สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	ชาย	51	2.73	1.083	-0.202	0.031*
	หญิง	249	3.08	0.794		
สมรรถนะขั้นต้น	ชาย	51	2.69	1.163	-2.279	0.026*
	หญิง	249	3.08	0.897		
สมรรถนะขั้นประยุกต์	ชาย	51	2.53	1.163	-1.726	0.089
	หญิง	249	2.82	0.861		

\* P < 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 51 ราย และเป็นเพศหญิง 249 ราย

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน เพศชายและเพศหญิงมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และ 3.08 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ -0.202 และ P-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า เพศที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



สมรรถนะขั้นต้น เพศชายและเพศหญิงมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และ 3.08 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ -2.279 และ P-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า เพศที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะขั้นประยุกต์ เพศชายและเพศหญิงมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และ 2.82 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ -1.726 และ P-value เท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  นั้นหมายความว่า เพศที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์ที่ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ที่มีอายุต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตัวแปร	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D	ค่าสถิติ	P-value
สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	ต่ำกว่า 21 ปี	6	2.59	0.726	1.25 <sup>W</sup>	0.310
	ระหว่าง 21-30 ปี	103	3.11	0.856		
	ระหว่าง 31-40 ปี	67	3.08	0.646		
	ระหว่าง 41-50 ปี	61	2.87	0.964		
	ระหว่าง 51-60 ปี	63	2.98	0.954		
สมรรถนะขั้นต้น	ต่ำกว่า 21 ปี	6	2.61	1.01	0.78 <sup>W</sup>	0.545
	ระหว่าง 21-30 ปี	103	2.87	0.936		
	ระหว่าง 31-40 ปี	67	3.11	0.748		
	ระหว่าง 41-50 ปี	61	2.87	1.033		
	ระหว่าง 51-60 ปี	63	3.03	1.10		
สมรรถนะขั้นประยุกต์	ต่ำกว่า 21 ปี	6	2.48	0.928	3.45 <sup>W</sup>	0.018*
	ระหว่าง 21-30 ปี	103	2.95	0.933		
	ระหว่าง 31-40 ปี	67	2.94	0.707		
	ระหว่าง 41-50 ปี	61	2.54	0.976		
	ระหว่าง 51-60 ปี	63	2.55	0.927		

\*  $P < 0.05$

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 21 ปี, ระหว่าง 21-30 ปี, ระหว่าง 31-40 ปี, ระหว่าง 41-50 ปี และระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 6, 103, 67, 61 และ 63 ราย ตามลำดับ

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน อายุต่ำกว่า 21 ปี, อายุระหว่าง 21-30 ปี, อายุระหว่าง 31-40 ปี, อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.59, 3.11, 3.08, 2.87 และ 2.98 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 1.25 และ P-value เท่ากับ 0.310 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ช่วงอายุที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะขั้นต้น อายุต่ำกว่า 21 ปี, อายุระหว่าง 21-30 ปี, อายุระหว่าง 31-40 ปี, อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.61, 2.87, 3.11, 2.87 และ 3.03 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 0.78 และ P-value เท่ากับ 0.545 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ช่วงอายุที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะขั้นประยุกต์ อายุต่ำกว่า 21 ปี, อายุระหว่าง 21-30 ปี, อายุระหว่าง 31-40 ปี, อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48, 2.95, 2.94, 2.54 และ 2.55 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 3.45 และ P-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ช่วงอายุที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตัวแปร	ระดับการศึกษาสูงสุด	n	$\bar{X}$	S.D	ค่าสถิติ	P-value
สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	ประถมศึกษา	9	1.11	0.333	101.21 <sup>w</sup>	<0.001*
	มัธยมศึกษาปีที่ 3	3	1.00	0		
	มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช.	29	2.00	1.000		
	ปวส./อนุปริญญา	61	2.74	0.681		
	ปริญญาตรี	182	3.12	0.624		
	ปริญญาโท	15	3.53	0.640		
	ปริญญาเอก	1	1.00	0		
สมรรถนะขั้นต้น	ประถมศึกษา	9	1.00	0	35.66 <sup>w</sup>	<0.001*
	มัธยมศึกษาปีที่ 3	3	1.00	0		
	มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช.	29	2.17	1.256		
	ปวส./อนุปริญญา	61	2.75	0.809		
	ปริญญาตรี	182	3.38	0.754		
	ปริญญาโท	15	3.37	0.775		
	ปริญญาเอก	1	1.00	0		
สมรรถนะขั้นประยุกต์	ประถมศึกษา	9	1.00	0	189.88 <sup>w</sup>	<0.001*
	มัธยมศึกษาปีที่ 3	3	1.00	0		
	มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช.	29	1.97	1.017		
	ปวส./อนุปริญญา	61	2.56	0.827		
	ปริญญาตรี	182	3.07	0.784		
	ปริญญาโท	15	3.47	0.743		
	ปริญญาเอก	1	1.00	0		

\* P < 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช., ปวส./อนุปริญญา, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน 9, 3, 29, 61, 182, 15 และ 1 ราย ตามลำดับ

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน ระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช., ปวส./อนุปริญญา, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.11, 1.00, 2.00, 2.74, 3.12, 3.53 และ 1.00 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 101.21 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีระดับ การรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะขั้นต้น ระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช., ปวส./อนุปริญญา, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00, 1.00, 2.17, 2.75, 3.38, 3.37 และ 1.00 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 35.66 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะชั้นประยุกต์ ระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช., ปวส./อนุปริญญา, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก เท่ากับ 1.00, 1.00, 1.97, 2.56, 3.07, 3.47 และ 1.00 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 189.88 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้น หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะชั้นประยุกต์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ที่มีประเภทการจ้างงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตัวแปร	ประเภทการจ้างงาน	n	$\bar{X}$	S.D	ค่าสถิติ	P-value
สมรรถนะ ขั้นพื้นฐาน	ข้าราชการ	145	3.43	0.645	32.31 <sup>w</sup>	<0.001*
	ลูกจ้างประจำ	10	3.08	0.503		
	พนักงานราชการ	14	3.55	0.630		
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	75	2.71	0.732		
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	3	3.69	0.781		
	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	53	2.14	0.810		
สมรรถนะขั้นต้น	ข้าราชการ	145	3.41	0.715	28.26 <sup>w</sup>	<0.001*
	ลูกจ้างประจำ	10	3.04	0.675		
	พนักงานราชการ	14	3.78	0.904		
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	75	2.69	0.854		
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	3	4.29	0.617		
	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	53	2.10	0.896		
สมรรถนะ ขั้นประยุกต์	ข้าราชการ	145	3.10	0.799	19.96 <sup>w</sup>	<0.001*
	ลูกจ้างประจำ	10	2.70	0.770		
	พนักงานราชการ	14	3.41	0.773		
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	75	2.50	0.758		
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	3	4.12	0.555		
	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	53	2.01	0.845		

\* P < 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประเภทการจ้างงานข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวน 145, 10, 14, 75, 3 และ 53 ราย ตามลำดับ

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน ประเภทการจ้างงานข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.08, 3.55, 2.71, 3.69 และ 2.14 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 32.31 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ประเภทการจ้างงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้ สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะขั้นต้น ประเภทการจ้างงานข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.04, 3.78, 2.69, 4.29 และ 2.10 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 28.26 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ประเภทการจ้างงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะขั้นประยุกต์ ประเภทการจ้างงานข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.10, 2.70, 3.41, 2.50, 4.12 และ 2.01 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 19.96 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ประเภทการจ้างงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ที่มีสายงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตัวแปร	สายงาน	n	$\bar{X}$	S.D	ค่าสถิติ	P-value
สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	สายวิชาชีพ	152	3.34	0.629	41.23 <sup>w</sup>	<0.001*
	สาย BackOffice	32	3.44	0.650		
	สายสนับสนุนวิชาชีพ	72	2.53	0.729		
	สายสนับสนุน BackOffice	44	2.22	0.933		
สมรรถนะขั้นต้น	สายวิชาชีพ	152	3.38	0.708	38.82 <sup>w</sup>	<0.001*
	สาย BackOffice	32	3.66	0.744		
	สายสนับสนุนวิชาชีพ	72	2.50	0.838		
	สายสนับสนุน BackOffice	44	2.14	1.014		
สมรรถนะขั้นประยุกต์	สายวิชาชีพ	152	3.10	0.768	20.90 <sup>w</sup>	<0.001*
	สาย BackOffice	32	3.24	0.825		
	สายสนับสนุนวิชาชีพ	72	2.32	0.757		
	สายสนับสนุน BackOffice	44	2.03	0.900		

\* P < 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบสอบถามจำแนกตามสายงาน สายวิชาชีพ, สาย BackOffice สายสนับสนุนวิชาชีพ และสายสนับสนุน BackOffice จำนวน 152, 32, 72 และ 44 ราย ตามลำดับ

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน สายงานสายวิชาชีพ, สาย BackOffice, สายสนับสนุนวิชาชีพ และสายสนับสนุน BackOffice มีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.34, 3.44, 2.53 และ 2.22 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 41.23 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า สายงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะขั้นต้น สายงานสายวิชาชีพ, สาย BackOffice, สายสนับสนุนวิชาชีพ, สายสนับสนุน BackOffice มีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.38, 3.66, 2.50 และ 2.14 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 38.82 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า สายงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมรรถนะขั้นประยุกต์ สายงานสายวิชาชีพ, สาย BackOffice, สายสนับสนุนวิชาชีพ, สายสนับสนุน BackOffice มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.10, 3.24, 2.32 และ 2.03 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 20.90 และ P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  นั้นหมายความว่า สายงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 7** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตัวแปร	ประสบการณ์	n	$\bar{X}$	S.D	ค่าสถิติ	P-value
สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.23	0.976	0.83 <sup>w</sup>	0.508
	1-10 ปี	131	2.96	0.824		
	11-20 ปี	57	3.08	0.793		
	21-30 ปี	50	2.93	0.990		
	31 ปีขึ้นไป	39	3.12	0.832		
สมรรถนะขั้นต้น	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.26	1.069	1.46 <sup>w</sup>	0.213
	1-10 ปี	131	2.90	0.893		
	11-20 ปี	57	3.12	0.911		
	21-30 ปี	50	2.93	1.061		
	31 ปีขึ้นไป	39	3.20	0.998		
สมรรถนะขั้นประยุกต์	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.17	1.049	1.80 <sup>w</sup>	0.129
	1-10 ปี	131	2.77	0.872		
	11-20 ปี	57	2.83	0.868		
	21-30 ปี	50	2.57	0.986		
	31 ปีขึ้นไป	39	2.70	0.881		

\*  $P < 0.05$

ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี, และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 23, 131, 57, 50, และ 39 ราย ตามลำดับ

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.23, 2.96, 3.08, 2.93 และ 3.12 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 0.83 และ P-value เท่ากับ 0.508 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะขั้นต้น ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 2.90, 3.12, 2.93 และ 3.20 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 1.46 และ P-value เท่ากับ 0.213 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะขั้นประยุกต์ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17, 2.77, 2.83, 2.57 และ 2.70 ตามลำดับ ค่าสถิติทดสอบ W เท่ากับ 1.80 และ P-value เท่ากับ 0.129 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  นั้นหมายความว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient)

ตัวแปร	ค่าสถิติ	สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	สมรรถนะขั้นต้น	สมรรถนะขั้นประยุกต์
สมรรถนะขั้นพื้นฐาน	Pearson P-value	1	0.894 <0.001	0.882 <0.001
สมรรถนะขั้นต้น	Pearson P-value	0.894	1	0.880 <0.001
สมรรถนะขั้นประยุกต์	Pearson P-value	0.882 <0.001	0.880 <0.001	1

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน กับสมรรถนะขั้นต้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.894 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน กับสมรรถนะขั้นประยุกต์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.882 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

สมรรถนะขั้นต้น กับสมรรถนะขั้นประยุกต์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.880 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

## 7. สรุปผลการวิจัย

### 7.1 ผลการศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 ราย เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.00 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 17.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.34 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 21 ปี เป็นกลุ่มอายุน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.00 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.67 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.33 ประเภทการจ้างงานมากที่สุด เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 48.33 และประเภทการจ้างงานน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ประเภทสายงานสายวิชาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.76 และสายงานที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.67 และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.67 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.66

สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง ภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  เท่ากับ 2.93, S.D. เท่ากับ .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะขั้นพื้นฐาน สำหรับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.01, S.D. เท่ากับ .85) สมรรถนะขั้นต้นสำหรับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.01, S.D. เท่ากับ .95) และสมรรถนะขั้นประยุกต์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  เท่ากับ 2.77, S.D. เท่ากับ .91)

### 7.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และ ประสบการณ์การทำงาน

7.2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และ ประสบการณ์

การทำงานที่ต่างกันมีสมรรถนะขั้นพื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน พบว่า เพศ, ระดับการศึกษาสูงสุด และประเภทการจ้างที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน P-value เท่ากับ 0.310, น้อยกว่า 0.001, น้อยกว่า 0.001 และน้อยกว่า 0.001 ตามลำดับ ส่วนอายุและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน P-value เท่ากับ 0.310 และ 0.508 ตามลำดับ

7.2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีสมรรถนะขั้นต้นสำหรับการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน พบว่า เพศ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ประเภทการจ้างงาน และสายงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นแตกต่างกัน P-value เท่ากับ 0.026, น้อยกว่า 0.001, น้อยกว่า 0.001 และน้อยกว่า 0.001 ตามลำดับ ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นไม่แตกต่างกัน P-value เท่ากับ 0.545 และ 0.213 ตามลำดับ

7.2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีสมรรถนะขั้นประยุกต์สำหรับการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน พบว่า อายุ, ระดับการศึกษาสูงสุด, สายงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์แตกต่างกัน P-value เท่ากับ 0.018, น้อยกว่า 0.001, น้อยกว่า 0.001 ตามลำดับ ส่วนเพศและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์ไม่แตกต่างกัน P-value เท่ากับ 0.089 และ 0.129 ตามลำดับ

### 7.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง

สมรรถนะขั้นพื้นฐานกับสมรรถนะขั้นต้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.894 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

สมรรถนะขั้นพื้นฐานกับสมรรถนะขั้นประยุกต์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.882 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

สมรรถนะขั้นต้นกับสมรรถนะขั้นประยุกต์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.880 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

## 8. การอภิปรายผล

8.1 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  เท่ากับ 2.93, S.D. เท่ากับ .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะขั้นพื้นฐาน สมรรถนะขั้นต้นและสมรรถนะขั้นประยุกต์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.01, S.D. เท่ากับ .85), ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.01, S.D. เท่ากับ .95), ( $\bar{X}$  เท่ากับ 2.77, S.D. เท่ากับ .91) ตามลำดับ ซึ่งต่างกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาของ พนิดา จำจด, (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน. โดยใช้แบบสอบถามแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรตามสภาพความเป็นจริงในภาพรวมทั้ง 3 ประเภทสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะขั้นพื้นฐาน สมรรถนะขั้นต้นสมรรถนะขั้นประยุกต์สำหรับการทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.65) โดยสมรรถนะขั้นพื้นฐานสำหรับการทำงาน ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.77) มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะมากที่สุด สมรรถนะขั้นต้นสำหรับการทำงาน ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.94) มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะมากที่สุด สมรรถนะขั้นประยุกต์สำหรับการทำงาน ( $\bar{X}$  เท่ากับ 3.24) มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะมากที่สุด และต่างกับงานวิจัยของอมรรัตน์ สิทธิศักดิ์, (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ

บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า (1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรทั้งประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลมากที่สุดเหมือนกัน คือ คอมพิวเตอร์ ตั้งโต๊ะ และ Smart phone มีวัตถุประสงค์ในการใช้เพื่อการทำงานมากที่สุด ส่วนการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันนั้น บุคลากรทั้งสองประเภท มีการใช้งานที่แตกต่างกัน คือ บุคลากรประเภทวิชาการใช้ Microsoft word มากที่สุดส่วนบุคลากรประเภทสนับสนุนใช้ Social media มากที่สุด (2) สมรรถนะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะที่อยู่ระดับมากที่สุดคือ การตระหนักรู้ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล และการสื่อสารแบบดิจิทัล ส่วนสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัล บุคลากรมีความเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลระดับมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย คือ การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้สมรรถนะด้านการรู้ดิจิทัลเป็นคุณสมบัติหนึ่งในอัตลักษณ์ของบัณฑิต และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก คือ การเกิดโรคระบาดหนักที่ส่งผลต่อการตื่นตัวให้เข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล โดยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาของ ปกรณ์ ศิริประกอบ, (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลในยุค Digital HR ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลในปัจจุบัน และระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการทำงานยุค Digital HR ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสมรรถนะที่คาดหวังด้านดิจิทัลอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จากความแตกต่างของสมรรถนะในแต่ละด้าน จึงต้องมีการนำวิธีที่เหมาะสมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคล ด้านความรู้ คือ เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สมรรถนะด้านทักษะ คือ การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ คือ พัฒนาค่านิยมอย่างต่อเนื่อง

8.2 ผลการศึกษการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า ระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงานที่ต่างกัน ระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นพื้นฐานที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภท การจ้าง ประเภทสายงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่ไม่แตกต่างกัน และระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นประยุกต์ ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทการจ้าง ประเภทสายงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้สมรรถนะขั้นต้นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาของ อรุณประไพ ยอดระยับ และ สินีนาถ เริ่มลาวรรณ, (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนรักษาดินแดนการนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 250 คน ได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร แตกต่างกัน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน ( $t$  เท่ากับ  $-5.590$ ) ทักษะการทำงานเป็นทีม ( $t$  เท่ากับ  $5.344$ ) ทักษะในการค้นหาข้อมูล ( $t$  เท่ากับ  $5.132$ ) และทักษะในการทำงานด้านดิจิทัลระดับสูง ( $t$  เท่ากับ  $6.998$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$



8.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า สมรรถนะขั้นพื้นฐานกับสมรรถนะขั้นต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.894 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง สมรรถนะขั้นพื้นฐานกับสมรรถนะขั้นประยุกต์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.882 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง สมรรถนะขั้นต้นกับสมรรถนะขั้นประยุกต์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.880 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

## 9. ข้อเสนอแนะ

9.1 การศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลอ่างทองในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาพรวมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมจำนวนบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลอ่างทอง การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษากับกลุ่มบุคลากรที่เหลือ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นการพัฒนาสมรรถนะที่เร่งด่วนและจำเป็น ตลอดจนเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในเชิงลึกที่จำเป็น

9.2 ควรใช้วิธีเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ในการค้นคว้าอิสระร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อให้ทราบแนวนโยบายรวมถึงระดับความคาดหวังต่อสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทองที่พึงมี

## 10. บรรณานุกรม

1. กระทรวงอุตสาหกรรม (2560) เศรษฐกิจดิจิทัล นโยบายขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ เข้าถึงได้จาก : <https://onde.go.th/view/1>.
2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(2560) แผนยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพ (eHealth strategy) (พ.ศ. 2560-2569). เข้าถึงได้จาก : [https://ict.moph.go.th/upload\\_file/files/eHealth\\_Strategy\\_THAI\\_16NOV17.pdf](https://ict.moph.go.th/upload_file/files/eHealth_Strategy_THAI_16NOV17.pdf).
3. โรงพยาบาลอ่างทอง.(2567) ทิศทางยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอ่างทอง ปีงบประมาณ 2566.เข้าถึงได้จาก : <https://ath.moph.go.th/about/vision-mission.html>.
- 4.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). ยุทธศาสตร์สุขภาพดิจิทัล กระทรวงสาธารณสุข (2564 – 2568) เข้าถึงได้จาก : [https://ict.moph.go.th/upload\\_file/files/97c2287c8f04e13f81fec13e431e7a5e.pdf](https://ict.moph.go.th/upload_file/files/97c2287c8f04e13f81fec13e431e7a5e.pdf)
5. พงศ์เทพ จิระโร. (2562)การพัฒนาารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนัก/สถาบันในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2562) 326-347.